



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# Questionário de Motivação Perfil MQ



**Nome**

Sample Candidate

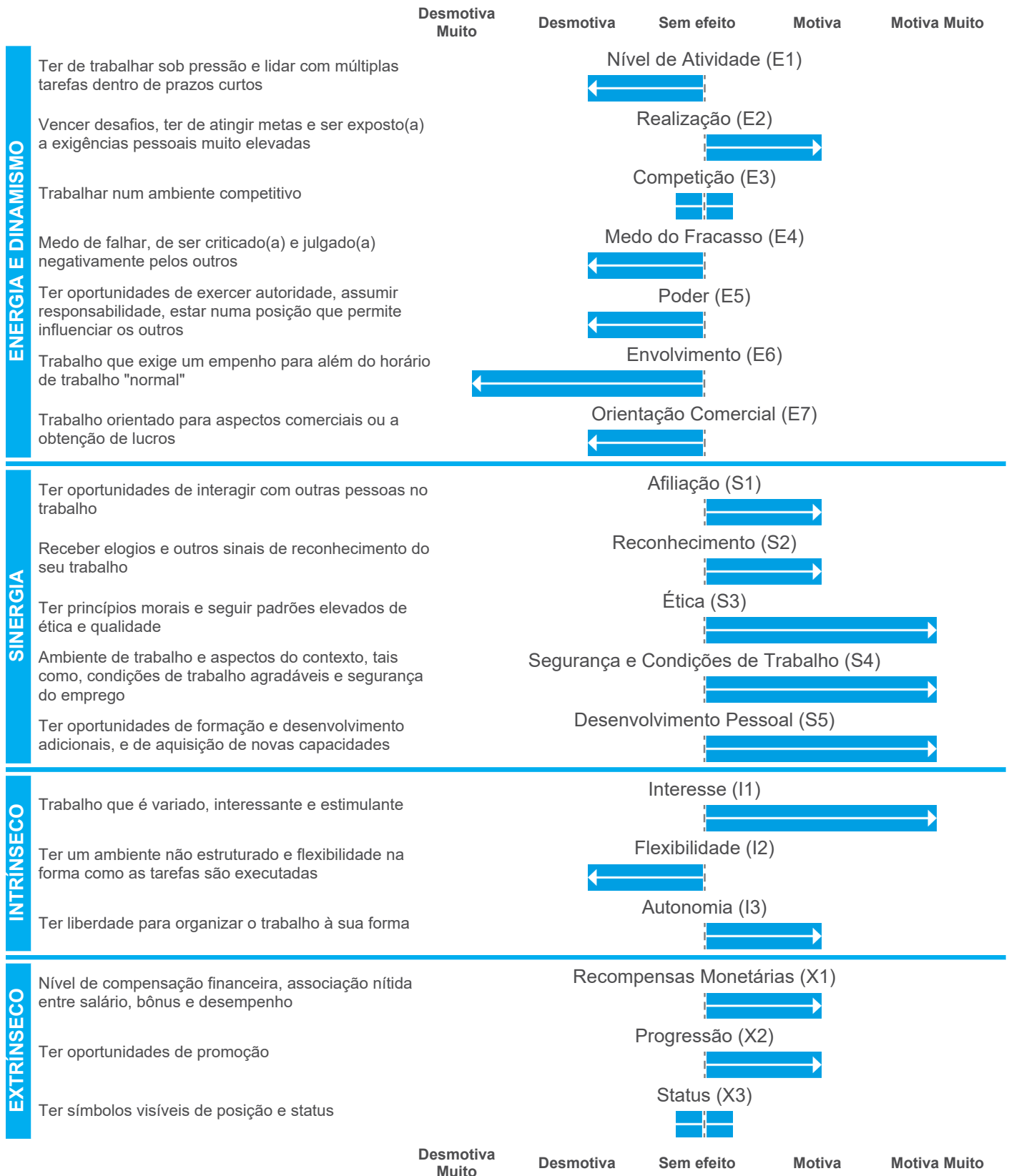
**Data**

23 julho 2021

## Fatores motivadores para Sample Candidate comparados ao grupo normativo selecionado (em stens):

SS	ENERGIA E DINAMISMO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	RS	
4	Faz as coisas com calma. Trabalha melhor sem ser pressionado(a). Desmotiva-se quando tem de trabalhar sob pressão.	<b>Nível de Atividade (E1)</b> 	Tem facilidade em ser enérgico(a). É estimulado(a) pela pressão do tempo. Está sempre fazendo coisas.	20
6	Prefere desafios com dificuldade moderada. As metas ou objetivos não são considerados prioritários.	<b>Realização (E2)</b> 	Tem necessidade de alcançar metas elevadas. Esforça-se para ultrapassar desafios difíceis.	32
4	Considera os ambientes competitivos pouco interessantes, até desmotivadores. Fazer melhor do que os outros não é um incentivo.	<b>Competição (E3)</b> 	Procura ser melhor do que os outros. A comparação social funciona como um forte estímulo.	25
4	Quando confrontado(a) com a crítica ou o insucesso, "desliga" em vez de se esforçar mais.	<b>Medo do Fracasso (E4)</b> 	Necessita ser bem sucedido(a) para manter a autoestima. A possibilidade de insucesso estimula a atividade.	15
2	Não procura posições de poder, influência ou autoridade.	<b>Poder (E5)</b> 	Precisa de oportunidades para influenciar e exercer autoridade. Desmotiva-se se não lhe são atribuídas responsabilidades.	20
1	Desmotiva-se com a intromissão das exigências do trabalho na sua vida pessoal.	<b>Envolvimento (E6)</b> 	Procura sentir-se envolvido(a). Investe energia no trabalho. Preparado(a) para trabalhar além do seu horário de trabalho.	11
1	Desmotiva-se quando é dada muita importância aos lucros e ao dinheiro.	<b>Orientação Comercial (E7)</b> 	Gosta de contribuir para a criação de riqueza e para os lucros. Desmotiva-se quando o trabalho não está relacionado com o valor do dinheiro.	19
<b>SINERGIA</b>				
5	Não sente grande necessidade de interagir com os outros.	<b>Afiliação (S1)</b> 	Interessado(a) em conhecer os outros, ajudá-los e trabalhar em equipe.	29
4	Tem menos necessidade de reconhecimento do que a maioria das pessoas. Elogios e felicitações não são fatores de motivação importantes.	<b>Reconhecimento (S2)</b> 	Gosta que os bons resultados do seu trabalho sejam reconhecidos pelos outros. Desmotiva-se quando não é apoiado(a).	29
9	Preocupa-se pouco com as questões morais e éticas ou com a qualidade do trabalho.	<b>Ética (S3)</b> 	Precisa sentir que o trabalho realizado pela organização é idôneo. Desmotiva-se quando lhe é pedido para comprometer princípios éticos.	37
8	Não se preocupa com a existência de condições de risco. Não se importa com a existência de condições de trabalho desconfortáveis.	<b>Segurança e Condições de Trabalho (S4)</b> 	Necessita sentir segurança no trabalho e na função. Tem dificuldade em aceitar condições de trabalho desagradáveis.	35
8	Não é estimulado(a) pelas oportunidades de aprender coisas novas e de se desenvolver.	<b>Desenvolvimento Pessoal (S5)</b> 	Motiva-se com um trabalho que lhe proporcione oportunidades de desenvolvimento e aquisição de novas competências.	35
<b>INTRÍNSECO</b>				
8	Não é particularmente afetado(a) pela falta de interesse ou de variedade do trabalho.	<b>Interesse (I1)</b> 	Valoriza o trabalho estimulante, variado e criativo. Desmotiva-se quando as tarefas são muito rotineiras.	35
4	Motivado(a) por uma estrutura e processos de trabalho bem definidos. Pouca tolerância à ambiguidade.	<b>Flexibilidade (I2)</b> 	Prefere um ambiente fluido, sem uma estrutura imposta. Grande tolerância à ambiguidade.	19
5	Acessível à coordenação e supervisão da chefia.	<b>Autonomia (I3)</b> 	Necessita trabalhar com independência e organizar a sua atividade. Desmotiva-se quando a supervisão é muito próxima.	29
<b>EXTRÍNSECO</b>				
5	Menos preocupado(a) com os benefícios financeiros associados ao trabalho.	<b>Recompensas Monetárias (X1)</b> 	Associa o salário, recompensas e bônus ao sucesso profissional. Desmotiva-se quando a remuneração é baixa ou injusta.	30
7	As perspectivas de promoção não são importantes. Não tende a procurar oportunidades de progressão na carreira.	<b>Progressão (X2)</b> 	A rápida progressão na carreira é um fator motivador. A promoção lenta é um fator desmotivador.	33
4	Não se preocupa muito com questões relacionadas com o status e o nível hierárquico. Não dá importância aos símbolos do status.	<b>Status (X3)</b> 	Preocupado(a) com o status e a posição. Desmotiva-se com a falta de consideração dos outros.	27
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	MQM5 UKE UK - Grupo Total 2000	

## Impacto provável das características da função no nível de motivação de Sample Candidate no trabalho:



# Metodologia de Avaliação

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

## Questionário / Teste de Aptidão

MQ UK English v1 (Std Inst)

## Grupo de Comparação

MQM5 UKE UK - Grupo Total 2000

## SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nome	Sample Candidate
Dados do Candidato	E1 = 4, E2 = 6, E3 = 4, E4 = 4, E5 = 2, E6 = 1, E7 = 1, S1 = 5, S2 = 4, S3 = 9, S4 = 8, S5 = 8, I1 = 8, I2 = 4, I3 = 5, X1 = 5, X2 = 7, X3 = 4
Relatório	MQ Gráfico do perfil v1 <sup>TC</sup>

## SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Questionário de Motivação (MQ). Este questionário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2021 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.